

Віталій МИКИТЮК

к.е.н., доцент кафедри
транспорту та логістики, ЗУНУ

Дмитро БОБЕСЮК

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент», ЗУНУ

УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасних умовах глобалізації, високої конкуренції та цифрової трансформації економіки управління продуктивністю організацій набуває особливої актуальності. Продуктивність є комплексною характеристикою, яка відображає ефективність використання ресурсів з метою досягнення стратегічних і тактичних цілей підприємства. Вона визначає здатність організації до забезпечення високої якості товарів і послуг при оптимальних витратах праці, капіталу та інших виробничих факторів. Забезпечення високого рівня продуктивності є ключовим елементом конкурентоспроможності, фінансової стабільності та інноваційного розвитку підприємств.

Продуктивність організації формується під впливом широкого кола чинників, серед яких слід виокремити такі: рівень технологічного оснащення, організаційна структура, кваліфікація та мотивація персоналу, якість управлінських рішень, інноваційний потенціал та стан зовнішнього середовища. Ці фактори можуть мати як прямий, так і опосередкований вплив на продуктивність. Наприклад, запровадження новітніх технологій без належної підготовки персоналу може не дати очікуваного результату, тоді як навіть обмежені технічні ресурси за умов ефективного управління персоналом здатні забезпечити високу результативність. У зв'язку з цим постає необхідність у системному підході до управління продуктивністю, що передбачає глибокий аналіз існуючого стану, виявлення резервів зростання та впровадження відповідних заходів.

З метою ефективного управління продуктивністю важливо здійснювати її регулярну оцінку. Методи оцінювання можуть бути

як кількісними, так і якісними. Кількісні методи передбачають використання таких показників, як продуктивність праці (виробіток на одного працівника), ефективність використання основних фондів, матеріаломісткість, енергоємність, прибутковість тощо. Якісні методи оцінювання продуктивності включають експертну оцінку рівня задоволеності працівників, клієнтів, партнерів, ступінь реалізації інновацій, організаційну гнучкість та адаптивність. Підприємства, що систематично здійснюють моніторинг продуктивності за сукупністю показників, здатні оперативно реагувати на внутрішні та зовнішні виклики, коригувати свої стратегії та оперативні плани.

Одним із дієвих інструментів управління продуктивністю є застосування системи ключових показників ефективності (KPI). Ця система дозволяє узгоджувати індивідуальні, підрозділові та загальноорганізаційні цілі, фокусуючи увагу на критичних напрямках діяльності. Наприклад, KPI можуть бути спрямовані на зниження простоїв устаткування, підвищення продуктивності праці, скорочення термінів виконання замовлень, поліпшення рівня обслуговування клієнтів. Успішне впровадження KPI передбачає чітке визначення цілей, встановлення вимірюваних стандартів, регулярний моніторинг та зворотний зв'язок [1].

Особливу роль у підвищенні продуктивності відіграє цифровізація. Впровадження цифрових технологій, таких як ERP-системи, CRM-платформи, аналітичні панелі управління (dashboard), технології big data та штучного інтелекту, сприяють автоматизації процесів, прискоренню обміну інформацією, підвищенню точності управлінських рішень. Так, використання систем моніторингу операцій у реальному часі дозволяє скоротити час прийняття рішень та підвищити рівень адаптивності організації до змін.

Узагальнена модель управління продуктивністю організації передбачає поетапний процес: формулювання цілей, діагностика поточного стану, виявлення резервів зростання, розробка та реалізація управлінських рішень, контроль результатів і постійне вдосконалення.

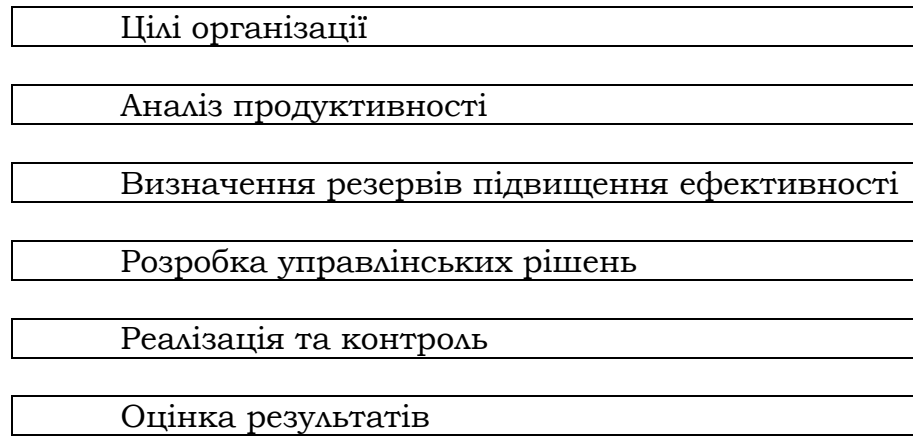


Рис. 1. Узагальнена модель управління продуктивністю організації

Примітка. Складено авторами самостійно

Ще одним ефективним підходом є застосування збалансованої системи показників (Balanced Scorecard), яка охоплює чотири ключові площини діяльності: фінансову, клієнтську, внутрішньоопераційну та інноваційно-розвиткову. Така система дозволяє не лише контролювати фінансові результати, а й формувати довгострокову стратегію розвитку, враховуючи фактори внутрішнього середовища та інтереси зацікавлених сторін. Певну роль у підвищенні продуктивності відіграють концепції Lean-менеджменту, Kaizen, TQM, Six Sigma та інші, які передбачають постійне вдосконалення процесів, скорочення втрат і активне залучення працівників до ініціатив з підвищення ефективності [2]. Зокрема, впровадження елементів Lean-менеджменту дозволяє зменшити витрати часу на виробничі цикли на 20–40%, зменшити обсяги дефектної продукції, поліпшити використання робочого часу та матеріальних ресурсів.

Управління продуктивністю – це постійний процес удосконалення, який охоплює всі рівні організаційної структури – від стратегічного до операційного. Ключовим завданням менеджменту є не лише забезпечення поточного функціонування, а й створення умов для майбутнього зростання продуктивності шляхом інновацій, розвитку персоналу, адаптації до змін і формування ефективних внутрішніх процесів. Успіх у цій сфері

забезпечує підприємству не лише стійке зростання, а й здатність до саморозвитку в умовах невизначеності.

Список використаних джерел

1. Інноваційний розвиток підприємства. Підручник за заг. ред. д-р. екон. наук, проф. Микитюка П. П. Тернопіль: ЗУНУ, 2023. 320 с. <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/49869>
2. Микитюк П., Микитюк В. Фінансові технології в управлінні грошима, інвестиціями та фінансовими послугами. Вісник економіки. 2025. Вип. 1. С. 65–78. DOI: 10.35774/visnyk2025.01.065